

# CÓDIGO DE CONDUCTA



GRUPO EBERSPÄCHER  
CÓDIGO DE CONDUCTA



## PRESENTACIÓN DE LA DIRECCIÓN

Como socio global de la industria automotriz con sedes en más de 25 países, el Grupo Eberspächer contribuye a lograr una movilidad ambientalmente sustentable, segura y cómoda mediante soluciones innovadoras en las áreas de Tecnología en Sistemas de Escape, Sistemas de Calefacción de Vehículos, Sistemas de Aire Acondicionado y Electrónica Automotriz.

Desde que Jacob Eberspächer fundó su primer taller artesanal en 1865, el nombre Eberspächer ha representado no solo excelentes productos sino también los valores de una empresa familiar que ha sido dirigida por sus propietarios durante cinco generaciones. De la mano de nuestros empleados, hemos consagrado estos valores en nuestra misión.

El cumplimiento de las leyes y la legislación, el apego a reglamentos internos y la observación de normas éticas básicas, siempre y en todas partes (Cumplimiento), constituyen los cimientos que son la base de nuestro éxito económico.

Reconocemos nuestra responsabilidad social con nuestros empleados, socios comerciales y la comunidad en general, así como nuestra responsabilidad de proteger el ambiente y conservar los recursos naturales. Al hacerlo, nos esforzamos no solo en contribuir al desarrollo sustentable de nuestra empresa y de la comunidad en general, sino en ganar y conservar también la confianza de todos nuestros empleados y socios comerciales. Este Código de Conducta, que amplía y reemplaza las Pautas de Conducta Empresarial vigentes anteriormente, resume los principios más importantes de nuestras actividades empresariales. Su finalidad es dar a nuestros empleados pautas para su trato cotidiano con colegas, proveedores, clientes y competidores, y servir de apoyo en caso de que tengan que enfrentarse a asuntos legales o éticos.

Con el fin de apearse a los distintos requisitos locales y globales, el Grupo Eberspächer implementó una Organización de Cumplimiento mundial, a la cual todos los empleados deben ofrecer su apoyo activo.

Esslingen, septiembre de 2017

Heinrich Baumann

Dr. Thomas Waldhier

Martin Peters

Dr. Jörg Schernikau

# I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

## 1. INTRODUCCIÓN

La integridad, el cumplimiento de la ley y la responsabilidad hacia las personas y el medio ambiente son los principios rectores de la Política Corporativa de Eberspächer.

El presente Código de Conducta define en un solo documento los fundamentos del cumplimiento legal y regulatorio, así como la conducta moral y ética que debe observarse al hacer negocios y trabajar juntos dentro del Grupo Eberspächer.

En consonancia con nuestro lema «conduciendo la movilidad del mañana», es indispensable cubrir las necesidades de las personas, no solo hoy sino hacia el futuro. Para nosotros es de particular importancia la conservación del ambiente para las futuras generaciones. Por esa razón el Código

de Conducta también será la base del desarrollo sustentable de la empresa.

El Código ofrece una guía para promover una conducta correcta, honesta y responsable en nuestro trabajo diario.

El objetivo de este Código de Conducta es ganar y conservar la confianza de todas las partes interesadas, independientemente de la manera en la que están relacionadas con Eberspächer.

Las disposiciones de este Código de Conducta representan un requisito mínimo. En caso de existir reglamentos, normas o requisitos más estrictos, estos no estarán limitados por el presente Código de Conducta y se mantendrán vigentes



# I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Código de Conducta es obligatorio para todos los empleados del Grupo Eberspächer a nivel mundial, entre ellos los niveles de gerencia, y también para todas las demás personas que trabajen en Eberspächer.

Todos los gerentes tienen la responsabilidad de informar el contenido de este Código de Conducta a sus empleados de manera comprensible y exhortarlos a cumplir plenamente todas las normas. Además, el Grupo Eberspächer proporcionará capacitación e instrucción práctica a sus empleados para ayudarles a aplicarlo.

Debido a que no cumplir con el Código de Conducta puede resultar en pérdidas económicas graves, repercusiones legales y daños importantes a la reputación del Grupo Eberspächer, poniendo en riesgo el desarrollo a largo plazo de la empresa, la dirección de la compañía no tolerará ningún incumplimiento de los principios de este Código de Conducta.

Por lo tanto, todos los empleados deben asumir su responsabilidad personal ante el cumplimiento de todas las leyes, reglamentos y normas aplicables y, en caso de incumplimiento (independientemente de la acción que las autoridades públicas emprendan contra dicha persona), deben saber que se

tomarán las medidas disciplinarias y reclamaciones por daños y perjuicios que le correspondan. Lo dispuesto en este Código de Conducta se complementa con las pautas internas de Eberspächer referentes a áreas de operación específicas. Estas pautas internas deben apegarse al Código de Conducta; lo anterior también se aplica a las pautas que se hayan presentado antes de la entrada en vigor de este Código, las cuales siguen vigentes en la medida en que sean compatibles con este Código.

Este Código de Conducta establece procedimientos internos de la empresa y no implica derechos de terceros.

Eberspächer impone a sus socios comerciales un Código de Conducta para Socios Comerciales. La versión actual vigente del Código de Conducta se puede descargar de:

[go.eberspaecher.com/compliance](http://go.eberspaecher.com/compliance) (en inglés)





### 3. PRINCIPIOS BÁSICOS DE NUESTRA IDENTIDAD

**Nos esforzamos por poner en primer lugar a las personas dentro de nuestra organización, de modo que se asegure el cumplimiento de la ley y la observación de principios éticos. Reconocemos nuestra responsabilidad social y ambiental.**

El respeto de los derechos humanos, la protección de los derechos personales y el respeto a la esfera privada e individual de los demás, son principios básicos fundamentales en Eberspächer.

En el curso de nuestras actividades comerciales, trabajamos de manera exitosa junto a personas de todas las etnias, nacionalidades y orígenes sociales y culturales, independientemente del género, edad, lengua, discapacidad, convicciones religiosas, políticas u otras, o identidad sexual. No toleramos la discriminación ni el hostigamiento derivados de los aspectos antes mencionados.

El estricto apego a la ley y a todos los requisitos legales aplicables a nuestro negocio, a nivel nacional como internacional, es uno de nuestros cuatro principios clave. Este compromiso se extiende a todas las disposiciones y normas aplicables que establezcan otros organismos regulatorios, así como a reglamentos y pautas internas de la empresa (Cumplimiento).

Además, estamos comprometidos con los valores que se mencionan en la misión del Grupo Eberspächer, como lealtad, tolerancia y respeto, y a los principios rectores que ahí se precisan, por ejemplo, los referentes a las interacciones con nuestros clientes y proveedores o a la calidad de nuestros productos y marcas. Estos valores forman el marco ético de nuestra conducta comercial y social. Por lo tanto, contamos con la integridad personal de nuestros empleados, que constituye la base de nuestra cultura de confianza.

Como socio global de la industria automotriz, el Grupo Eberspächer, con sus productos y soluciones innovadoras, contribuye a lograr una movilidad ambientalmente sustentable, segura y cómoda. Por ello, el compromiso con las personas y el medio ambiente es el pilar de nuestro modelo de negocios. Trabajamos activamente para reducir el impacto de los vehículos en el medio ambiente y el clima, y ponemos particular atención a la conservación de recursos y al reciclaje de materias primas. El cumplimiento de nuestra responsabilidad social con nuestros empleados, socios comerciales y la sociedad en general es una tarea constante que llevamos a cabo de varias maneras.



Consideramos los convenios y recomendaciones de organizaciones nacionales e internacionales como el „Pacto Global de las Naciones Unidas“, los „Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU“, y las „Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales“ como directrices importantes.

El cumplimiento del Código de Conducta de Eberspächer es obligatorio para todas las personas que trabajan en Eberspächer. Todos los directivos deben promover su cumplimiento a través del ejemplo.



## II. CONDUCTA EN OPERACIONES COMERCIALES

### 1. COMPETENCIA LEAL Y PROHIBICIÓN DE CÁRTELES

La competencia libre y sin restricciones es un principio fundamental de la economía de mercado, y es el pilar de nuestra cultura empresarial. Apoyamos todas las iniciativas para promover una competencia abierta de libre mercado en todo el mundo. Nuestra política es basarnos exclusivamente en el desempeño, centrándonos en las necesidades de nuestros clientes y en la calidad de nuestros productos innovadores en materia de competitividad. No toleramos ninguna conducta por parte de nuestros empleados que contravenga regulación alguna relacionada con la competencia nacional o internacional o con la formación de carteles.

Se prohíben todas y cada una de las prácticas anticompetitivas o monopólicas. Por ejemplo:

- Acuerdos, tratos o conversaciones de cualquier tipo con competidores sobre información sensible en términos competitivos, tales como precios, costos, capacidades o condiciones de venta.
- Transmitir dicha información a los competidores en cualquier forma, ya sea de manera formal o informal, por ejemplo, en ferias comerciales o eventos en asociación.
- Arreglos con competidores relacionados con la renuncia a la competencia, la presentación de ofertas fantasma en procesos de licitación o la repartición de clientes, mercados, áreas o planes de producción.
- Influir en clientes y distribuidores autorizados en relación con los precios o canales de distribución, o la aplicación de prohibiciones ilegales a la importación o exportación.
- La explotación de una posición dominante en el mercado de manera ilícita.
- La adquisición ilícita de información importante en términos competitivos o la transmisión de información falsa respecto a los competidores o sus productos o servicios.

Dado que puede ser difícil hacer una evaluación de los panoramas objetivos individuales para efectos de la legislación en materia de competencia, y dado que se requiere conocimiento legal especializado para identificar las excepciones a la prohibición de carteles que se permiten en la legislación en materia de competencia, cualquier contacto previsto con competidores, por ejemplo, en forma de empresa en participación (joint venture) o sistemas de distribución, debe presentarse con anticipación al departamento legal central (BLI) para su aprobación por escrito.

▶ *Se pueden encontrar más detalles en las Pautas de Defensa de la Competencia de Eberspächer.*

## II. CONDUCTA EN OPERACIONES COMERCIALES

### 2. PROHIBICIÓN DE LA CORRUPCIÓN

Competimos por contratos a partir de la innovación, calidad y precio de nuestros productos y servicios. Nuestra relación con los titulares de cargos públicos y funcionarios electos se caracteriza por el respeto y cumplimiento de la ley y la propiedad. Todas las formas de corrupción son inaceptables y están prohibidas.

Eberspächter no tolera el ofrecimiento o entrega ilegal de beneficios o condiciones de ventaja a socios comerciales, empleados de los mismos, titulares de cargos públicos o funcionarios electos, intermediarios, ni de ninguna otra persona, en relación con el arreglo, concesión, aprobación, ejecución o pago de contratos.

Lo anterior es aplicable a todas las actividades, ya sean al interior o exterior, de otras relaciones con autoridades públicas. Es irrelevante si esto ocurre de manera directa o indirecta, por ejemplo, a través de intermediarios o parientes.

En el trato con socios comerciales de Eberspächter, los siguientes son ejemplos de beneficios o regalos:

- Gastos de representación desproporcionados para un socio comercial.
- Invitaciones extendidas a un socio comercial que no tengan relación directa con una visita de negocios, sean inusuales o desproporcionadas.
- Invitaciones con un carácter de incentivación,

salvo que estén permitidas en las Pautas de Gastos de Representación y Beneficios de Eberspächter.

- Regalos en efectivo o con valor en efectivo, por ejemplo, en forma de vales.
- Regalos promocionales hechos a los socios comerciales que al receptor de dichos regalos le parezcan deshonestos y que no se esperarían que fueran aprobados por el gerente del receptor.
- Artículos de regalo de valor superior al minoritario.
- Beneficios para cualquier institución, asociación o partido capaz de mejorar la posición social del socio comercial.
- Incluso se deberá evitar dar la apariencia de corrupción

No deberán entregarse regalos o beneficios ilegales a ningún funcionario electo, titular de cargo público, empleado de alguna autoridad pública ni a ningún otro organismo.

Ningún empleado de Eberspächter podrá, en el contexto de su cargo como empleado, demandar, aceptar, obtener ni incluso recibir promesas de ventajas para sí mismo o para terceros. Lo anterior es aplicable a socios comerciales, empleados de los mismos, funcionarios electos o titulares de cargos públicos, intermediarios, o cualquier otra persona que no tenga el derecho efectivo a dichos



beneficios. Las excepciones se registrarán por las Pautas de Gastos de Representación y Beneficios de Eberspächer.

Los empleados que participen en la concesión de contratos deberán cumplir con las siguientes normas en particular:

- Los potenciales conflictos de interés personales entre un empleado y un socio comercial deberán reportarse puntualmente al jefe inmediato superior del empleado o al Responsable de Cumplimiento.
- Ningún empleado podrá entregar contratos privados a proveedores o proveedores de servicios del Grupo Eberspächer si pudiera obtener ventajas mediante dicha entrega.
- Las invitaciones y regalos hechos por socios comerciales deberán rechazarse o devolverse, salvo que estén permitidos en la Pauta de Gastos

de Representación y Beneficios de Eberspächer.

- No deberá darse preferencia u obstaculización injusta a los proveedores

► *Se pueden encontrar más detalles en las Pautas de Gastos de Representación y Beneficios de Eberspächer.*

Los acuerdos realizados con consultores, representantes u otros intermediarios deberán realizarse por escrito y deberán pasar al departamento legal central (BLI). Los honorarios profesionales, comisiones y otros tipos de remuneración deberán basarse en las tarifas de mercado convencionales y deberán ser proporcionales al servicio proporcionado comprobable. Está prohibido cualquier tipo de arreglo que tenga la intención de eludir los reglamentos internos o de entregar o recibir ventajas ilegales.



## II. CONDUCTA EN OPERACIONES COMERCIALES

### 3. REGLAMENTO SOBRE DONACIONES Y PATROCINIO

Eberspächter reconoce su responsabilidad social y, como parte de su estrategia de sustentabilidad, participa en proyectos sociales y en los ámbitos de la ciencia, la cultura, la educación y el deporte a través de donaciones y patrocinios. Sin embargo, esto debe darse en estricto apego a la legislación aplicable.

Las donaciones y el patrocinio son voluntarios y no deben dar la apariencia de estar ejercien-

do una influencia indebida o de poder dañar la reputación de Eberspächter o la de sus empleados. Deben cumplirse las reglas precisadas en II.2 (Prohibición de la corrupción).

No se permiten las donaciones a partidos políticos, organizaciones similares a partidos políticos, funcionarios electos, titulares de cargos públicos y candidatos a puestos de elección.

Cualquier patrocinio de iniciativas o proyectos debe estar relacionado con la actividad principal de Eberspächter o de sus sedes.

► *Las Pautas de Donaciones y Patrocinios de Eberspächter rigen el proceso de aprobación y los límites de cantidades permitidas.*

### 4. CUMPLIMIENTO CON CONTROLES DE EXPORTACIÓN Y NORMATIVAS ADUANERAS

La estricta observancia de la reglamentación de comercio nacional e internacional así como de las restricciones de exportación es una prioridad para Eberspächter.

Por esta razón, deben cumplirse todos los reglamentos nacionales e internacionales y embargos que restrinjan o prohíban la importación, exportación o el comercio local de mercancías, tecnología o servicios, o el movimiento de capital o pagos dependiendo de la naturaleza de las mercancías, el país de origen o destino, o la identidad del socio





comercial. Lo mismo es aplicable a los controles de exportación, leyes aduaneras y procedimientos de aprobación que se desprendan de ellos.

► *Se pueden encontrar más detalles en las Pautas de Control de Exportación de Eberspächer.*

## 5. SELECCIÓN DE SOCIOS COMERCIALES

**Los socios comerciales se seleccionan cuidadosamente y de acuerdo con criterios objetivos. Los socios comerciales están obligados a respetar los valores de Eberspächer.**

Los socios comerciales de Eberspächer, tales como proveedores, prestadores de servicios, representantes comerciales, distribuidores, socios de proyecto o consultores, se seleccionan de manera imparcial mediante la evaluación de ofertas a través de criterios objetivos predefinidos (Auditoría de Compra o Due Dilligence del Socio Comercial). Está prohibida cualquier discriminación o preferencia que no tenga un fundamento objetivo.

Eberspächer cuenta con que sus socios comerciales en todo el mundo se apeguen a los principios establecidos en el Código de Conducta para Socios Comerciales, y actúen de acuerdo con nuestros principios tales como el respeto por las personas y el medio ambiente, el requisito de estricto apego a la ley, la cero tolerancia a la corrupción y la integridad en la competencia.

► *Se pueden encontrar más detalles en el Código de Conducta para Socios Comerciales.*

## 6. DOCUMENTACIÓN Y REPORTES

**Las operaciones comerciales deberán documentarse y reportarse correctamente.**

Todas las operaciones comerciales que tengan que documentarse de conformidad con los reglamentos internos o externos deberán registrarse de manera correcta, adecuada, integral y puntual en el sistema correspondiente provisto para ese fin, y deberán mostrar el autor y la fecha de creación. La documentación deberá producirse de manera electrónica y conservarse en apego a las disposiciones legales e internas así como con a los periodos de conservación.

Todos los empleados están obligados a presentar reportes veraces y completos, de manera verbal y por escrito.



## III. CULTURA GERENCIAL Y DEL EMPLEADO

### 1. CULTURA GERENCIAL

El éxito sustentable se basa de manera particular en empleados confiables y motivados. Por ello, Eberspächer toma con seriedad su responsabilidad social hacia sus empleados.

Eberspächer está consciente de la gran responsabilidad que tiene con sus empleados. Es por eso que promovemos el desarrollo profesional y personal de cada uno de los empleados de Eberspächer, garantizamos un ambiente de trabajo seguro y condiciones justas de trabajo, e invertimos en capacitación y certificaciones. Se promueve y se aprecia particularmente el desempeño y el compromiso. Confiamos en la lealtad de nuestros empleados y contamos con su integridad legal y ética así como con su comportamiento basado en los principios de este Código de Conducta.

### 2. CONDICIONES JUSTAS DE TRABAJO Y SEGURIDAD LABORAL

Eberspächer promueve condiciones justas de trabajo y altos estándares de seguridad laboral.

Nos aseguramos de que nuestros empleados sean tratados de manera justa, no se tolera ningún tipo de discriminación u hostigamiento, ofrecemos una remuneración adecuada y cumplimos con las leyes laborales. Respetamos la representación

legal de los intereses de nuestros empleados.

No se tolera ninguna forma de trabajo forzado ni de trabajo infantil. Lo anterior se aplica a toda la cadena de suministro de Eberspächer.

La salud y la seguridad de nuestros empleados en el lugar de trabajo son prioritarias para nosotros. Eberspächer cumple con los reglamentos pertinentes en materia de protección a la salud, seguridad laboral y protección ambiental y contra incendios (HSE). Nos esforzamos continuamente para evitar riesgos y mejorar la salud y seguridad de nuestros empleados.





### 3. EVITAR CONFLICTOS DE INTERÉS

Para Eberspächer es de gran importancia asegurarse de que ni sus directivos ni sus empleados estén involucrados en conflictos de interés con la empresa.

Estos pueden ocurrir en particular en los siguientes casos:

- Operaciones entre empresas del Grupo Eberspächer y directivos de la empresa, empleados o personas relacionadas cercanamente con ellos.
- En caso de que directivos de la empresa, empleados o personas relacionadas cercanamente con ellos tengan un interés de participación en otras empresas o en el caso de haber realizado trabajo para otras empresas.

Los directivos y empleados de Eberspächer no tienen permitido dirigir una empresa que entre en competencia directa o indirecta con el Grupo Eberspächer, ni tener un interés de participación directo o indirecto en una empresa competidora ni trabajar para una empresa de ese tipo. La única excepción a esta prohibición es tener una participación en una empresa que cotice en la bolsa (por ejemplo, propiedad de acciones) que sea competencia de Eberspächer.

Si una persona que esté estrechamente asociada con el empleado (pariente cercano, cónyuge, pareja) tiene dicha relación con un competidor, esta relación deberá revelarse al departamento de personal correspondiente para descartar por completo conflictos de interés.

Si un empleado dirige, tiene participación o realiza trabajo para una empresa con la que Eberspächer tiene una relación comercial, deberá reportarlo al Responsable de Cumplimiento correspondiente y tener la aprobación del mismo.

Se exhorta a que los empleados comuniquen posibles conflictos de interés y que lo consulten al departamento de personal correspondiente. Eberspächer valora la participación social, comunitaria, civil o caritativa de sus empleados en su tiempo libre. Esto no debe estar en conflicto con los intereses de Eberspächer.

## III. CULTURA GERENCIAL Y DEL EMPLEADO

### 4. CONFIDENCIALIDAD, PROTECCIÓN DE DATOS Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

**En Eberspächer se aplica el principio de confidencialidad en lo relativo a la información comercial. Eberspächer tiene el compromiso de salvaguardar y proteger los datos confidenciales y personales.**

Todos los empleados de Eberspächer están sujetos a una obligación de confidencialidad respecto a los asuntos internos de la empresa que estén relacionados con terceros, salvo que estos asuntos se hayan publicado previamente o se hayan puesto a disposición del tercero de manera legal. Lo anterior es aplicable principalmente a todos los tipos de secretos industriales y comerciales, relaciones con nuestros socios comerciales y datos personales. Está prohibido el uso privado de la información adquirida en el curso de nuestras operaciones. La obligación de confidencialidad sigue vigente aún después del término de la relación laboral.

Todos los gerentes y empleados de Eberspächer están obligados a cumplir con la reglamentación legal e interna de la empresa que rige el manejo de datos personales. Eberspächer emplea los altos estándares europeos de protección de datos como referencia a nivel mundial en materia de recopilación, procesamiento y uso de datos personales. Todos los gerentes y empleados de Eberspächer están obligados a cumplir con la reglamentación legal e interna de la empresa que rige el manejo de datos personales. Eberspächer emplea los altos

estándares europeos de protección de datos como referencia a nivel mundial en materia de recopilación, procesamiento y uso de datos personales. Eberspächer reconoce los riesgos que implica el intercambio de información como parte de sus actividades comerciales en el mundo. Por ello, la seguridad y el intercambio de información son de gran importancia en todas las actividades comerciales de Eberspächer. Se aplican altos estándares técnicos y organizacionales para salvaguardar y proteger los datos comerciales de su uso no autorizado por terceros.

### 5. CUIDADO DE LA PROPIEDAD

**Los bienes de Eberspächer deberán manejarse de manera adecuada.**

Eberspächer exige que todos los bienes tangibles e intangibles, que constituyen la base de sus actividades, se manejen adecuadamente de acuerdo con su propósito previsto. Además de los inmuebles y equipos, estos también incluyen los materiales operativos, productos, recursos financieros, sistemas de información, software y derechos de propiedad industrial (por ejemplo, patentes). Deberán reportarse los casos en los que se presente daño. El uso para fines privados y la sustracción de la propiedad de la empresa están prohibidos, salvo que se otorgue un permiso expreso. Los actos ilícitos se pueden perseguir de conformidad con el derecho penal o civil, y pueden derivar en consecuencias de conformidad con la ley laboral.

## IV. IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

### 1. ORGANIZACIÓN DE CUMPLIMIENTO

Los principios y valores dispuestos en este Código de Conducta forman la base del constante desarrollo económico, social y ecológico del Grupo Eberspächer. Sirven no solo para minimizar y controlar el riesgo comercial, sino también para codificar la responsabilidad que tiene Eberspächer con la gente y el medio ambiente. Eberspächer también espera la puesta en práctica y el estricto cumplimiento de este Código. Para dar apoyo a sus empleados, la empresa ha implementado una Organización de Cumplimiento mundial.

La Organización de Cumplimiento es dirigida por un Comité de Cumplimiento. Se nombran Responsables de Cumplimiento de División en cada área de negocios, a quienes se les asignan representantes de Cumplimiento en todas las unidades de negocio. La Organización de Cumplimiento coordina los análisis de riesgos en todas las áreas de actividad comercial y brinda asistencia sobre manejo de riesgos a los empleados en todo el mundo, proporcionándoles información, asesoría y capacitación, y sirve como punto de contacto para todas las preguntas relacionadas con el Cumplimiento.

Cada uno de los empleados es responsable de su propio conocimiento de este código y de su cumplimiento, para lograr integridad en sus actividades comerciales y apego a la legislación y los reglamentos. La violación de la ley o de los

reglamentos nunca favorece los intereses de la empresa y no solo representa una amenaza al éxito económico sustentable de Eberspächer, sino que pone en riesgo la fuente de sustento de empleados y socios comerciales. Por ello, toda violación es considerada extremadamente grave por la dirección de la empresa y se penaliza en consecuencia. La Organización de Cumplimiento ofrece apoyo en este sentido.

### 2. CULTURA DE DENUNCIA

**Eberspächer fomenta una cultura de denuncia y trata de manera confidencial la información relacionada con el cumplimiento.**

En la cultura de nuestra empresa, los empleados pueden hablar con una persona de confianza sobre los problemas, conflictos y situaciones con una persona de confianza. Cualquier empleado puede notificar a su Responsable de Cumplimiento, o a un integrante del Comité de Cumplimiento, cualquier incumplimiento de este Código de Conducta sin estar sujeto a ningún perjuicio por ello. En tal caso, su identidad se protegerá siempre que la ley lo permita y podrá revelarse únicamente con su expreso consentimiento.

---

## CONTACTO CON LA ORGANIZACIÓN DE CUMPLIMIENTO

La información, preguntas y sugerencias respecto a asuntos de Cumplimiento pueden enviarse a [compliance@eberspaecher.com](mailto:compliance@eberspaecher.com)

Estado: 09/2017

---

Grupo Eberspächer  
Eberspächerstrasse 24  
73730 Esslingen/Alemania  
[www.eberspaecher.com](http://www.eberspaecher.com)

